

## Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2023 году в МБОУ «Ляльшурская СОШ»

Мониторинг реализации программы наставничества в МБОУ «Ляльшурская СОШ» проведен в соответствии с планом реализации региональной целевой модели наставничества и на основании следующих документов:

- Письмо Министерства Просвещения РФ от 23 января 2020 г. N МР-42/02 О направлении Целевой модели наставничества и методических рекомендаций.
- Распоряжение Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»

• Приказа МБОУ «Ляльшурская СОШ» от 01.09.2023 г № 198-О

**Цель мониторинга:** получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБОУ «Ляльшурская СОШ».

**Задачи мониторинга:**

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБОУ «Ляльшурская СОШ»;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБОУ «Ляльшурская СОШ»;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБОУ «Ляльшурская СОШ»;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБОУ «Ляльшурская СОШ»;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБОУ «Ляльшурская СОШ»;

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБОУ «Ляльшурская СОШ».
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБОУ «Ляльшурская СОШ» реализуется целевая модель наставничества в форме «Учитель – учитель», «Ученик-ученик».

### Этап1.Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБОУ «Ляльшурская СОШ» с 10.09.2023 г.

В рамках первого этапа мониторинга оценивались:

- качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия;
- соответствие условий реализации программы требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям.

1.1. Для оценки качества, эффективности и полезности программы на основе анкетирования участников программы проведен анализ реализуемой программы наставничества.

В рамках анализа были изучены внешние и внутренние факторы, выделены сильные и слабые стороны программы наставничества.

Результаты анализа приведены в таблице1.

**Таблица1.Сильные и слабые стороны программы наставничества**

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
----------------------	-----------------	----------------

Учитель– учитель	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Методическое наставление опытного педагога;</li> <li>2. Контроль работы молодого специалиста;</li> <li>3. Психолого-методическая поддержка молодого педагога;</li> <li>4. Обмен идеями между наставником и молодым педагогом в ходе методических встреч</li> <li>5. Высокий уровень мотивации молодого педагога.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сложность организации</li> <li>2. Увеличение нагрузки наставника.</li> </ol>
Ученик-ученик	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Повышение успеваемости в школе.</li> <li>2.Психоэмоциональная поддержка наставляемого.</li> <li>3. Отсутствие жалоб родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Увеличение нагрузки на наставников</li> </ol>

1.2.  
Были проанализированы

возможности программы и угрозы ее реализации. Результаты представлены в таблице 2.

**Таблица 2. Возможности программы и угрозы ее реализации**

Форма наставничества	Возможности	Угрозы
Учитель– учитель	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Решение проблемы «кадрового голода»</li> <li>2. Возращение профессионального резерва.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Документальный перегруз;</li> <li>2. Непринятие модели наставничества;</li> </ol>
Ученик-ученик	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Решение проблемы низкой мотивации обучающихся</li> <li>2. Рост качественного показателя образовательных результатов</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Непринятие модели наставничества</li> <li>2. Непринятие друг друга в паре.</li> </ol>

1.3. В ходе мониторинга была проанализирована эффективность программы наставничества за период 09.01.23 – 29.12.2023

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

**Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества**

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый

<b>«Учитель-учитель»</b>		
<p>Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 6 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>отношение количества учителей–молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему числу учителей – молодых специалистов в школе</i></li> </ul>	<b>1</b>	<b>1</b>
<p>Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i></li> </ul>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<p>Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>отношение количества наставников,удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i></li> </ul>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>«Ученик-ученик»</b>		
<p>Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%):</p> <p><input type="checkbox"/> отношение количества обучающихся школы в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся</p>		<b>14 (22%)</b>
<p>Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%):</p> <p><input type="checkbox"/> отношение количества обучающихся школы в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся</p>		<b>11 (45%)</b>
<p>Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i></li> </ul>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<p>Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>отношение количества наставников,удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i></li> </ul>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества**

Критерии	Показатели	Проявление	Проявление
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл
			Не проявляется, 0 баллов

Оценка программы наставничества в ОО	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется		1
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе		1
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям	2	
	Наличие комфортного психологического климата в организации	2	
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия	2	
Определение эффективности участия наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности	2	
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности	2	
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью		1
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция		1
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 15–18 баллов – оптимальный уровень;</li> <li>• 9–14 баллов – допустимый уровень;</li> <li>• 0–8 баллов – недопустимый уровень.</li> </ul>		

Эффективность программы наставничества – Допустимый уровень

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за данный период.

Результаты анализа представлены в таблице 5.

**Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества**

Форма наставничества	На начало периода согласно приказам (количество)	Завершенные программы (количество)	Незавершенные программы (количество)
Учитель – учитель	1	1	0
Ученик – ученик	11	11	0

Направленность персонализированных программ (Учитель-учитель):

- Расширение методического потенциала молодого педагога;
- Применение современных технологий в профессиональной деятельности.

Направленность персонализированных программ (Ученик-ученик):

- Повышение мотивации обучающихся к обучению.
- Повышение качества обучения в ОО.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Наставнические пары «Учитель-учитель», «ученик-ученик» реализовали персонифицированные программы.

## Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества,
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;

Изучение влияния программы на участников проходило посредством наблюдения, через посещения уроков, личных встреч с наставническими парами, анализом персонифицированных программ.

### Управленческие решения:

1. Применять практику наставничества по форме «Учитель-учитель» на постоянной основе, так как стимулирует молодого педагога к дальнейшей работе.
2. Применять практику наставничества по форме «Ученик-ученик» на постоянной основе, так как это мотивирует обучающихся на образовательную деятельность, способствует росту качества образовательных результатов, активной жизненной позиции.

Справку составил:



заместитель директора по УВР Фролова О.Ф.

Дата 09.01.2024